



Liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe

Management leadership and teamwork of the collaborators of the District Municipality of Guadalupe

Manuel Elías Haro Basilio^{1*}; Flor Alicia Calvanapón Alva²

1 Universidad César Vallejo Av. Larco 1770, Distrito de Trujillo – La Libertad, Perú

2 Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad César Vallejo Av. Larco 1770, Distrito de Trujillo – La Libertad, Perú

*Autor correspondiente: mharoba@ucvvirtual.edu.pe (M. Haro).

Fecha de recepción: 20 07 2022. Fecha de aceptación: 22 08 2022

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022. La metodología que utilizó en cuanto a su enfoque fue de tipo cuantitativo, de acuerdo a su fin, aplicada y según su alcance, correlacional-descriptiva, con diseño no experimental y de corte transversal, el cual incluyó como población de estudio a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, cuya muestra de estudio estuvo conformada por 67 de ellos, a quienes se le aplicó como técnica e instrumento para recolección de datos la encuesta y/o cuestionario con 22 ítems basados en la escala de Likert. Para la validez del instrumento se hizo uso del juicio de expertos en el tema y en base al coeficiente Alfa de Cronbach. Por último, en los resultados obtenidos mediante el uso del programa SPSS v25, se determinó con el coeficiente Rho de Spearman un nivel de significancia alta ($0,005 < 0,01$) y una correlación positiva media ($r = 0,338^{**}$) entre las variables estudiadas. Concluyendo la investigación aceptando la hipótesis planteada, lo cual confirma la relación entre ambas variables.

Palabras clave: Liderazgo; influencia; equipo; comunicación; coordinación.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine the relationship between managerial leadership and teamwork of the collaborators of the District Municipality of Guadalupe, 2022. The methodology used in terms of its approach was quantitative, according to its purpose, applied and according to its scope, correlational-descriptive, with a non-experimental and cross-sectional design, which included as study population the collaborators of the District Municipality of Guadalupe, whose study sample consisted of 67 of them, to whom the survey and/or questionnaire with 22 items based on the Likert scale was applied as a technique and instrument for data collection. For the validity of the instrument, the judgement of experts in the subject was used, based on Cronbach's Alpha coefficient. Finally, in the results obtained using the SPSS v25 programme, Spearman's Rho coefficient determined a high level of significance ($0.005 < 0.01$) and an average positive correlation ($r = 0.338^{**}$) between the variables studied. The research concludes by accepting the hypothesis put forward, which confirms the relationship between the two variables.

Keywords: Leadership; influence; team; communication; coordination.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel internacional se ha incrementado las investigaciones sobre temas relacionados a liderazgo gerencial y trabajo en equipo en las municipalidades, ya que así pretenden brindar un servicio de calidad excelente en dichas

organizaciones, debido a que, si hay una buena relación entre los trabajadores, se podrá establecer un entorno favorable para generar un buen desempeño laboral, es por ello que para las organizaciones es indispensable contar con un buen líder gerencial con el fin de ser guía, inspirador y

motivador de los trabajadores, logrando entre ellos un mejor trabajo en equipo.

Teniendo en cuenta esto el liderazgo gerencial en las organizaciones gubernamentales es fundamental ya que determina la cualidad de aquella persona que tiene como función realizar estrategias que conlleven al cumplimiento exitoso y transparente de los objetivos presentes en la agenda de dicha entidad. Es por ello que un líder gerencial, identifica las destrezas y habilidades de los colaboradores, para posteriormente ayudar al funcionario a delegar funciones basados en sus capacidades profesionales, para dar solución a las debilidades de las organizaciones, transformando dichas dificultades en oportunidades (Malca y Callao, 2021).

Hoy en día, según estudios investigados a nivel global, dan a conocer la importancia del desempeño de un líder dentro del equipo de trabajo, ya que pretende motivar e influenciar en el pensamiento de los demás positivamente, con el fin de que juntos puedan cumplir con sus metas establecidos, ya sea en un contexto comunitario, educativo, hasta mejoras en su propio desarrollo personal. Desde esta perspectiva, el liderazgo se plantea como motor de éxito para alcanzar los objetivos, ya que no siempre es sencillo lograr el cumplimiento de dichos objetivos sin conocimientos acerca de liderazgo. Por lo tanto, es fundamental que en los equipos de trabajo se cuente con la presencia de un líder, el cual busque lograr que en conjunto establezcan una meta, también que dentro de ese equipo exista confianza y fluidez comunicativa, con el fin de conseguir la mejora constante (Alatrística, 2020).

Desde este punto de vista, en el contexto actual, existe muchas más exigencias en las organizaciones o empresas, para poder conseguir que los usuarios satisfagan sus necesidades, es por ende beneficioso tener la presencia de líderes dentro de dichas entidades, los cuales busquen establecer una relación positiva dentro los equipos el trabajo, con el fin de la mejora continua de sus destrezas labores y así lograr con éxito el propósito trazado (Alatrística, 2020). Es importante tener en cuenta que en una organización el clima que crea un líder influye en la motivación que tiene el colaborador hacia la organización donde labora. Es por ello que aquellas organizaciones que logran sus metas con éxito son las que mayormente cuentan con

líderes que logran crear un clima organizacional positivo, estableciendo una buena relación entre empleado y organización. (Orellana y Portalanza, 2014) En el Perú, es fundamental que en las organizaciones públicas como una municipalidad cuenten

con especialista en liderazgo gerencial, ya que como se sabe que en dicha entidad no siempre el que gobierna es un profesional en gestión, es por ello que se plantea que en toda organización siempre haya un líder el cual, brinda enseñanzas acerca del trabajo en equipo con el fin de lograr buen desempeño laboral y alcanzar las metas que proponen en dicha gestión con mucha eficiencia (Mendoza, 2019). Es por ello que un líder debe guiarse de cuatro aspectos básicos importantes para llegar a conseguir el cumplimiento con éxito de las metas que una organización persigue y también aumentar su productividad en los servicios que brinda. Los cuatro aspectos importantes son, en primer lugar establecer un ambiente laboral favorable en el cual se consiga el trabajo en equipo, buena comunicación y participación entre ellos; en segundo lugar, lograr establecer una relación de confianza entre los colaboradores, siendo esto uno de los principales impulsores para el logro exitoso de sus metas; en tercer lugar la interdependencia entre el grupo de trabajo, con el fin de que todos sientan la dependencia de los miembros durante todo el proceso de conseguir cumplir las metas de la organización, y así se logre trabajo en equipo; y por último tener en claro el fin que todos deben lograr, que es conseguir con éxito el cumplimiento de sus objetivos, para la intervención del líder es muy esencial en estos aspectos (Cubas, 2016).

La Municipalidad Distrital de Guadalupeito a pesar de ser una entidad que cuenta con gestión estratégica, donde principalmente se enfocan en el desarrollo integral y sostenible de dicho distrito, los trabajadores en este entorno solo se basan en lograr un buen desempeño individual en su área respectiva pero muchas veces descuidan el hecho de trabajar en equipo, es por ello que también debería ser importante que un especialista en liderazgo gerencial sea parte de esta institución para que así, el líder sea quien guíe, motive a los trabajadores además brinda enseñanzas de como unirse y lograr trabajo en equipo, generando un ambiente favorable para todos los trabajadores, además con los aportes de ideas en conjuntos, todos se enfoquen en lograr con excelencia el cumplimiento de los objetivos que la entidad tiene con la población.

Es por ello que la formación de equipos de trabajo dentro de un municipio beneficiará a que los colaboradores se relacionen conjuntamente, adquieran y establezcan compromisos para conseguir con éxito las metas en la entidad, generando así mayor desempeño de lo lograrían trabajando personalmente. El trabajo en equipo ayuda a resolver eficientemente diferentes dificultades, ya que cada colaborador del equipo aporta sus destrezas

y habilidades, para dar solución al problema, logrando así mejores resultados de los intereses de la organización (Quezada et al., 2020). La presente investigación se justifica en lograr determinar la relación entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupito, 2022. En el aspecto social, pretende servir como aporte para que la municipalidad mejore los servicios que brinda a la población de Guadalupito, ayudando a que los trabajadores desempeñen mejor su labor con alto rendimiento y sobre todo logren realizarlo trabajando en equipo.

En el aspecto teórico la investigación plantea como objetivo brindar información acerca de la relación entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo, mediante la recopilación de información el cual fue adquirida de diferentes fuentes bibliográficas acerca de las variables, el cual permitirá posteriormente proponer estrategias a la municipalidad para mejorar el liderazgo gerencial y así se consiga que colaboradores realicen un trabajo en equipo, que beneficiará en su rendimiento laboral, además que todos ellos se enfoquen hacia una sola meta que es el cumplimiento exitoso de las objetivos de la municipalidad distrital de Guadalupito.

En el aspecto metodológico, busca ser de gran ayuda para futuras investigaciones que también se enfoquen en establecer la relación entre las variables de estudio, los cuales se pretende analizar dentro de una municipalidad, con el fin de mejorar el rendimiento laboral y los servicios que brinda dicha entidad. Y por sus implicancias prácticas, ayudará a resolver las dificultades del liderazgo gerencial que presenta la Municipalidad distrital de Guadalupito, con el fin de enriquecer y conseguir que haya una mejor relación de trabajo en equipo de sus miembros, y conseguir a su vez la mejora de su servicio.

Debido a esto se considera en la investigación como objetivo general: Determinar la relación que existe entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupito.

METODOLOGÍA

De enfoque cuantitativo (Hernández et al., 2014). De acuerdo al fin que busca es de tipo aplicada (Salinas, 2012). Según su alcance es una investigación de tipo correlacional-descriptivo (Hernández y Mendoza, 2018). La investigación tiene diseño no experimental y corte transversal (Manterola et al., 2019).

La población de estudio fue 67 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupito, 2022, los cuales fueron obtenidos de la planilla brindada por el gerente municipal.

En la Figura 1 se muestra el diseño experimental utilizado para determinar la relación que existe entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupito

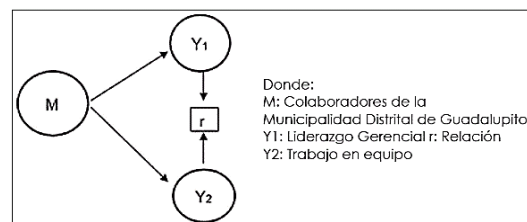


Figura 1. Diseño experimental.

La técnica a utilizar fue una encuesta, y el instrumento un cuestionario (Anexo 1). Para la aplicación del estudio se procedió inicialmente a solicitar los permisos necesarios al gerente de la Municipalidad distrital de Guadalupito, aplicó el cuestionario con 22 ítems, el cual fue cuantificado su nivel de confianza usando el coeficiente de Alpha de Cronbach y validado por los expertos en el tema, posterior a ello de la recopilación de datos por muestreo probabilístico aleatorio simple se procesó dichos datos mediante el software SPSS v25, luego se obtuvo las tablas de acuerdo a las variables y sus dimensiones, los cuales fueron analizados para la presentación posterior de resultados, conclusiones y recomendaciones.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La tabla 1 muestra el nivel de liderazgo gerencial es regular con un 73%, a sí mismo en cuanto a sus dimensiones se obtuvo también un nivel regular con 64% en liderazgo personal, 72% liderazgo de influencia, 81% liderazgo estratégico y liderazgo de resultados con un 67%.

Tabla 1
Nivel por variable y dimensión de la variable liderazgo gerencial

Variable/dimensión	Nivel	fi	%
Liderazgo gerencial	Bueno	17	25%
	Regular	49	73%
	Deficiente	1	2%
	Total	67	100%
Liderazgo personal	Bueno	15	22%
	Regular	43	64%
	Deficiente	9	13%
	Total		100%
Liderazgo de influencia	Bueno	19	28%
	Regular	48	72%
	Deficiente	0	0%
	Total		100%
Liderazgo estratégico	Bueno	9	13%
	Regular	54	81%
	Deficiente	4	6%
	Total		100%
Liderazgo de resultados	Bueno	14	21%
	Regular	45	67%
	Deficiente	8	12%
	Total		100%

Según Espinoza (1999), liderazgo gerencial es la base fundamental de una organización, ya que los gerentes tienen como función guiar, dirigir y organizar a los trabajadores, mediante estrategias precisas. Teniendo en cuenta esto, los resultados obtenidos muestran que un 73% tiene un nivel regular, 25% nivel bueno y un 2% considera como nivel deficiente al liderazgo gerencial. De igual manera en cuanto a todas sus dimensiones, se obtuvo valores altos en nivel regular ya sea para liderazgo personal, de influencia, estratégico y resultados, representando 64%,72%,81%,67% respectivamente. En el estudio realizado por Armas y Castillo (2020) realizado en la Empresa Agroexportadora en Trujillo-Perú, encontraron en relación a sus dimensiones que el liderazgo personal representa un 65%, liderazgo de influencia un 60%, liderazgo estratégico un 60% y liderazgo de resultados un 56% al ser calificados, dado ello se concluye que en ambas investigaciones las dimensiones del liderazgo gerencial tienen nivel aceptable.

En la tabla 2 se aprecia que el nivel de trabajo en equipo tiene un nivel bueno con 64%, así mismo en cuanto a sus dimensiones se obtuvo que la comunicación, confianza y coordinación tienen un nivel bueno, con un 76%, 70% y 72% respectivamente, mientras en las siguientes dimensiones se obtuvo un nivel regular tanto para participación con un 69% y 54% compromiso.

Según Alatrística (2020), el trabajo en equipo es fundamental en las empresas y organizaciones, ya que trabajando un solo colaborador no logrará la motivación, aprendizaje, diligencia y soporte que se consigue trabajando en equipo, donde además todos los miembros juntos logran establecer objetivos claros para lograr con éxito el cumplimiento de sus metas, y a su vez incrementar su productividad y rendimiento. En los resultados se obtuvo que un 64% considera al trabajo en equipo con nivel bueno mientras un 36% como nivel regular, no encontrando una calificación baja. De acuerdo a sus dimensiones comunicación, confianza y coordinación lo calificaron como nivel bueno con 76%,70%,72% respectivamente, mientras que participación y compromiso lo consideran con nivel regular con 69% y 54%

respectivamente. A su mismo Jaimés y Paucar (2019), en su estudio aplicado en el Establecimiento de Salud del distrito de Santa María-Perú, en relación a la variable trabajo en equipo, determinaron que un 88% tiene nivel alto, lo cual indica que el trabajo en equipo tiene como resultado aceptable en su investigación. Por otro lado, Duran (2018), en sus resultados obtenidos difieren en cuanto a los resultados obtenidos en la Municipalidad Distrital de Guadalupe, donde destacan el nivel bajo con un 49%, un 12,8% alto, 5,4% moderado y un 2,9% deficiente. Teniendo en cuenta la variación en los resultados obtenidos en el nivel de trabajo en equipo se debe prestar atención en sus dimensiones para sugerir mejoras en dicha variable.

Tabla2

Nivel por variable y dimensión de la variable trabajo en equipo

Variable/dimensión	Nivel	fi	%
Trabajo en equipo	Bueno	43	64%
	Regular	24	36%
	Deficiente	0	0%
	Total	67	100%
Comunicación	Bueno	51	76%
	Regular	16	24%
	Deficiente	0	0%
	Total		100%
Confianza	Bueno	47	70%
	Regular	20	30%
	Deficiente	0	0%
	Total		100%
Participación	Bueno	19	28%
	Regular	46	69%
	Deficiente	2	3%
	Total		100%
Compromiso	Bueno	29	43%
	Regular	36	54%
	Deficiente	2	3%
	Total		100%
Coordinación	Bueno	48	72%
	Regular	19	28%
	Deficiente	0	0%
	Total		100%

La tabla 3 muestra la existencia de una correlación positiva media significativa ($r=0,285^*$ y $0,019 < 0,05$).

En la tabla 4 se puede apreciar que existe una correlación positiva media significativa ($r=0,260^*$ y $0,033 < 0,05$).

En la tabla 5 se puede observar que existe una correlación positiva media significativamente ($r=0,262^*$ y $0,032 < 0,05$).

Tabla3

Relación de liderazgo personal y trabajo en equipo

Rho de Spearman	Liderazgo personal	Coefficiente de correlación	Liderazgo personal	Trabajo en equipo
				1,000
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	67	67
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,285*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	67	67

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 4

Relación de liderazgo de influencia y trabajo en equipo

Rho de Spearman	Liderazgo de influencia	Liderazgo de influencia		Trabajo en equipo	
		Coefficiente de correlación	1,000	Coefficiente de correlación	,260*
		Sig. (bilateral)	.	Sig. (bilateral)	,033
		N	67	N	67
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,260*	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	Sig. (bilateral)	.
		N	67	N	67

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 5

Relación de liderazgo estratégico y trabajo en equipo

Rho de Spearman	Liderazgo estratégico	Liderazgo estratégico		Trabajo en equipo	
		Coefficiente de correlación	1,000	Coefficiente de correlación	,262*
		Sig. (bilateral)	.	Sig. (bilateral)	,032
		N	67	N	67
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,262*	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	Sig. (bilateral)	.
		N	67	N	67

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En tabla 6 se puede observar que existe una correlación positiva media significativamente alta ($r = 0,343^{**}$ y $0,004 < 0,01$).

Según Aubert (2014), el liderazgo gerencial resulta de medir sus 4 dimensiones, liderazgo personal, de influencia, estratégico y de resultados. Por ello para medir la variable se hizo uso de un cuestionario de tipo escala de Likert basados en sus 4 dimensiones, el cual con la determinación de sus indicadores se desarrolló el cuestionario con 11 ítems. En cuanto a la dimensión liderazgo personal y su relación con el trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe. Aubert (2014), considera que liderazgo personal se basa en lograr que dicho individuo que actúa como líder tenga pensamientos positivos, el cual se enfoca principalmente en el carácter de la persona ya que, si el líder muestra confianza en sí mismo, tiene buen desenvolvimiento, y buena interacción con experiencia logrará influir positivamente en el comportamiento de sus seguidores. Tras obtener los resultados analizados mediante coeficiente Rho de Spearman, en cuanto a la dimensión liderazgo personal y su relación con el trabajo en equipo se determinó una correlación positiva media y significativa ($r = 0,285^*$ y $0,019 < 0,05$); por otro lado, en la relación entre la dimensión liderazgo de influencia se encontró que existe una correlación positiva media significativa ($r = 0,260^*$ y $0,008 < 0,05$) con la segunda variable estudiada; a su vez en relación a la dimensión liderazgo estratégico con el trabajo en equipo se halló una correlación positiva media significativamente ($r = 0,262^*$ y $0,032 < 0,05$), y por último la relación de la dimensión liderazgo de resultados con el trabajo en equipo se determinó también una correlación positiva media significativamente alta ($r = 0,343^{**}$ y $0,004 < 0,01$), lo cual nos indica que todas las dimensiones que considera el liderazgo

gerencial son importantes para lograr conseguir un mejor trabajo en equipo entre los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, ya que la relación que establecen todas es alta, dado esto nos indica que debe existir un líder en gerencia que cumpla con todo sus componentes necesarios que le hace ser un líder de calidad a cargo para que guía a sus colaboradores al trabajo en equipo con éxito.

En la tabla 7 se muestra la existencia de una correlación positiva media significativamente alta ($r = 0,338^{**}$ y $0,005 < 0,01$).

Según Chiavenato (2004), liderazgo es aquella influencia dentro de un grupo en un momento dado, el cual se lleva a cabo mediante la relación humana donde el factor importante es el proceso comunicativo entre las personas, con la finalidad del logro de sus metas establecidas. De acuerdo a ello el liderazgo es un factor importante para lograr un trabajo en equipo, y consecuentemente el alcanzar los objetivos de la organización con éxito. Es así pues con aplicación de la prueba no paramétrica de Spearman, se determinó la existencia de una correlación positiva media significativamente alta ($r = 0,338^{**}$ y $0,005 < 0,01$) en ambas variables de la investigación. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, estos concuerdan con el estudio realizado por Lázaro (2018), en el Hospital de la Policía Nacional del Perú, donde obtuvieron una correlación positiva significativa ($r = 0,863$ y $0,000 < 0,05$) entre las variables estudiadas, usando el análisis con Rho de Spearman. Por otro lado, Mendoza (2019), en su trabajo de investigación realizada en la Municipalidad distrital de Huaura-Perú, determinó mediante Rho Spearman, una correlación positiva baja ($r = 0,353$ y $0,001 < 0,05$) entre ambas variables, indicando que existe baja práctica de liderazgo en la municipalidad.

Tabla 6

Relación de liderazgo de resultados y trabajo en equipo

	Liderazgo de resultados	Coeficiente de correlación	Liderazgo de resultados	Trabajo en equipo
Rho de Spearman			1,000	,343**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	67	67
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,343**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	67	67

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 7

Relación entre liderazgo gerencial y trabajo en equipo

	Liderazgo gerencial	Coeficiente de correlación	Liderazgo gerencial	Trabajo en equipo
Rho de Spearman			1,000	,338**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	67	67
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,338**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	67	67

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Dado los antecedentes anteriores presentados, se puede concluir la existencia de coincidencia de una correlación positiva con los resultados obtenidos en esta investigación, por ello es fundamental prestar importancia a las dimensiones de las variables investigadas ya que nos permitirá fortalecer las debilidades y lograr mejoras en su desarrollo, para el logro con éxito del objetivo.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos permite concluir determinando la existencia de una significancia alta con un valor $0,005 < 0,01$ y correlación positiva media con un $r = 0,338^{**}$, por lo cual se concluye que existe correlación entre las dos variables investigadas. Debido a esto se debe implementar mejoras basado en conocimientos acerca del liderazgo gerencial para promover mejor rendimiento trabajando en equipo y que perdure de manera continua de aquí en adelante para un trabajo eficiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alatriza, G. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el tercer milenio*, 46(23), 89-90.
- Armas, R. y Castillo, R. (2020). *Estilos de liderazgo gerencial que desarrollan los gerentes de las principales empresas agro exportadora de la libertad, Trujillo 2020* (Tesis de pregrado). Universidad privada del Norte.
- Aubert, G. (2014). *Reflexiones sobre liderazgo*. Editorial Grupo Desarrollo Humano.
- Cubas, D. (2016). Cuatro aspectos básicos que un líder debe seguir para aumentar la productividad en su empresa. *Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/cuatro-aspectos-basicos-lider-debe-seguir-aumentar-productividad-empresa-108192-noticia/>

- Duran, B. (2018). *Trabajo en equipo en los colaboradores internos de una empresa privada de Lima Metropolitana 2018* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Federico Villareal.
- Espinoza, M. (1999). *Líderes del Tercer Milenio*. Lima: EDIAS.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*, 6ª edición. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, S. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación educativa, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
- Jaimes, L. y Paucar, J. (2019). *Trabajo en equipo del personal asistencial de los establecimientos de salud del distrito Santa María, Huacho 2019* (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Lázaro, W. (2018). *Liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores del Hospital de la policía Nacional del Perú, Bernandino Leguía Salcedo Rimac 2018* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Malca, A. y Callao, M. (2021). Liderazgo gerencial en las entidades gubernamentales. *Ciencia latina Revista Multidisciplinaria*, 5(5), 8718-8736.
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica: Los Condes*, 30(1), 36-49.
- Mendoza, J. (2019). *Liderazgo gerencial y trabajo en equipo en la municipalidad de Huara, 2019* (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Mendoza, A., y Mory, M. (2020). *Trabajo en equipo de los colaboradores de hipermercados Tottus S.A de la provincia de Huaral 2019* (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Orellana, B., y Portalanza, C. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Revista suma de negocios*, 5(11), 117-125.
- Quezada, M., Quevedo, M. y Torres, M. (2020). Trabajo en equipo. Comunicación y Desempeño laboral en las organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 748-778.
- Salinas, P. (2012). Metodología de la investigación científica. Mérida: Universidad de los Andes. http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/34398/metodologia_investigacion.pdf;jsessionid=090B747680D6F161FA060BA9A3A35DD8?sequence=1

Anexo

Anexo 1. Encuesta para determinar el Liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022

[Adaptado de Quispe (2017), Mendoza (2019), Jaimes y Paucar (2019)]

Estimados colaboradores, este cuestionario tiene el propósito de recolectar información sobre el liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Guadalupe, 2022. Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque sólo una de las alternativas de respuesta. Sus respuestas son anónimas y serán utilizadas únicamente con fines académicos, por lo que agradecemos altamente su cooperación y sinceridad.

(N: Nunca, CN: Casi nunca, AV: A veces, CS: casi siempre, S: Siempre)

LIDERAZGO GERENCIAL						
Nº	Liderazgo personal	N	CN	AV	CS	S
1	¿Considera usted que el gerente tiene iniciativa propia para resolver problemas que se presentan en la municipalidad distrital de Guadalupe?					
2	¿Siente usted que el gerente expone y sustenta sus propuestas con claridad y seguridad?					
3	¿Usted percibe que el gerente se motiva para afrontar dificultades dentro de la municipalidad distrital de Guadalupe?					
Nº	Liderazgo de influencia	N	CN	AV	CS	S
4	¿El gerente dialoga con usted constantemente sobre su labor y cómo podría mejorarlo?					
5	¿El gerente les genera confianza?					
6	¿Usted se siente a gusto laborando con el gerente?					
Nº	Liderazgo estratégico	N	CN	AV	CS	S
7	¿Usted tiene conocimiento de la misión, visión y los documentos de gestión de la municipalidad distrital de Guadalupe?					
8	¿El gerente les delega actividades en conjunto de forma equitativa para lograr los objetivos de la municipalidad distrital de Guadalupe?					
9	¿El gerente les brinda las herramientas necesarias para cumplir con sus funciones?					
Nº	Liderazgo de resultados	N	CN	AV	CS	S
10	¿La municipalidad se encuentra organizada adecuadamente para el cumplimiento y mejoramiento de sus objetivos?					
11	¿Ante una dificultad que se presente, el gerente identifica y analiza las alternativas de solución para tomar decisiones oportunamente?					
TRABAJO EN EQUIPO						
Nº	Comunicación	N	CN	AV	CS	S
1	¿Considera usted que ser comprensivo entre compañeros genera buena comunicación en el equipo de trabajo?					
2	¿Considera usted que la comunicación es un componente esencial para lograr los objetivos de la municipalidad?					
Nº	Confianza	N	CN	AV	CS	S
3	¿Tiene usted la seguridad de que la confianza es importante en el desarrollo de su trabajo?					
4	¿Usted se siente en confianza con los miembros de su equipo de trabajo?					
Nº	Participación	N	CN	AV	CS	S
5	¿Considera usted que los integrantes de los equipos colaboran a la toma de decisiones mediante opiniones y sugerencias?					
6	¿Los miembros de los equipos se integran sin ninguna complicación?					
Nº	Compromiso	N	CN	AV	CS	S
7	¿Los miembros del equipo se comprometen con su trabajo para lograr los objetivos de la municipalidad?					
8	¿Considera usted que existe compromiso individual cuando se asignan responsabilidades durante el trabajo en equipo?					
Nº	Coordinación	N	CN	AV	CS	S
9	¿Considera usted que el gerente debe trabajar coordinadamente para el cumplimiento de los objetivos?					
10	¿Considera usted que el trabajo en equipo influye en obtener buenos resultados?					
11	¿Usted se siente satisfecho con los resultados que obtiene al trabajar en equipo?					